

TEMPLATE 2 – GaP analýza

Číslo procesu 2019CZ461877

Vysoké učení technické v Brně

Kontakt za organizaci: Bohdana Šlégrová, HR Specialistka, slegrova@vutbr.cz

DATUM POTVRZENÍ PŘISTOUPENÍ EVROPSKOU KOMISÍ 11. 11. 2020

DATUM ZASLÁNÍ PŘISTOUPENÍ 31. 10. 2019

GAP ANALÝZA

Charta a kodex poskytuje základ pro analýzu mezer instituce. Níže uveďte výsledek GAP analýzy vaší organizace. Pokud vaše organizace v současné době kritéria plně nesplňuje, uveďte, zda národní nebo organizační legislativa může omezovat provádění Charty, iniciativy, které již byly podniknuty ke zlepšení situace, nebo nové návrhy, které by mohly současnou situaci napravit.

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků: Přehled analýzy GAP			
<p>Stav: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?</p>	<p>Implementace: ++ = plně implementována +/- = téměř, ale není plně implementována -/+ = částečně implementována - = nedostatečně implementována</p>	<p>V případě -, - / + nebo +/- uveďte skutečný „rozdíl“ mezi principem a současnou praxí ve vaší organizaci. Je-li to relevantní, uveďte seznam všech vnitrostátních / regionálních právních předpisů nebo organizačních předpisů, které v současné době brání provádění podniknutých iniciativ a / nebo návrhů zlepšení:</p>	<p>Podniknuté iniciativy a / nebo návrhy pro zlepšení:</p>
Etické a profesní aspekty			
<p>1. Svoboda výzkumu</p>	<p>++</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komericializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Disciplinární řád pro studenty VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Magna Charta Universitatum</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> Překlad Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice Překlad dalších souvisejících dokumentů týkajících se ochrany duševního vlastnictví <p>Dotazník: O tom, že je na univerzitě podporována autonomie, kreativita a svoboda výzkumu byly</p>

		<p>Svoboda výzkumu vychází z dodržování základních lidských mravních principů, ze Zákona o VŠ a z Etického kodexu. Také vychází ze Základní listiny práv a svobod ČR. Svobodu výzkumu mohou narušovat různé podmínky poskytovatele finančních zdrojů nebo odlišné pohledy na výzkumnou činnost směrem od vedení výzkumných týmů. Akademická svoboda a svoboda bádání je definována v dokumentu Magna Charta Universitatum.</p>	<p>přesvědčeny více než 3/4 respondentů. Více než 1/5 VVP si myslela opak.</p>
2. Etické zásady	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>Etické zásady a postupy stanovuje Etický kodex. Případy neetického jednání projednává Etická komise. Chybí interní normy a metodické pokyny, jako například Good Research Practice Guidelines (CGRP). Zaměstnanci a studenti nejsou systematicky proškolení v oblasti etiky.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice 2. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem 3. Představení Etického kodexu a metodiky CGRP (Code of Good Research Practice) pro VP/AP na VUT formou seminářů/e-learning materiálů <p>Dotazník: 2/5 postdoků, kteří se vyjádřili v dotazníku se domnívalo, že je Etický kodex i etika porušována, komplexně mezi zaměstnanci je ale tato problematika vnímána jako v pořádku.</p>

<p>3. Profesní odpovědnost</p>	<p>-/+</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komerzializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Disciplinární řád pro studenty VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>Profesní odpovědnost je jen z části ukotvena v Etickém kodexu. Není stanovena v jednotlivých Strategických záměrech F/S, jelikož souvisí s Etickým kodexem a dalšími dokumenty VUT. Duplikace vědeckých i BC/DP/diz. prací je zajišťována kontrolou v systému Apollo pomocí softwaru COBRA, který vyvinulo VUT. F/S mají vyučovací předměty k citacím a etice, některé povinné (např. FA, FaVU). Problematika ochrany duševního vlastnictví je řešena Směrnicí rektora. Disciplinární řády i disciplinární komise pro všechny studenty Ph.D. mají i jednotlivé F/S. Značná pozornost je také věnována možnosti publikace v Open Access (OA) žurnálech, seznámení se s fondy vyhrazenými pro publikace v OA žurnálech a problematice tzv. predátorských nakladatelů. Dále probíhá kurz Vědecké publikování od A do Z – distanční kurz, zajišťuje Ústřední knihovna VUT – kurz je v ČJ. Např. Na FP je povinný předmět Společenská odpovědnost a etika podnikání. Další školení na téma etiky publikování pořádá Ústřední knihovna. ÚK nabízí službu kontroly plagiátů Crossref Similarity check vhodnou pro redakční rady a oponenty textů k publikování (článků v časopisech).</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Překlad Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím 2. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem 3. 1. Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice <p>Dotazník:</p> <p>Více než 3/4 respondentů z řad VVP a AP souhlasilo s tím, že je na univerzitě podporováno šíření a publikování výsledků výzkum včetně přenosu těchto výsledků do praxe.</p> <p>ad. 2 Etické principy</p>
--------------------------------	------------	--	---

4. Profesní přístup	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Statut VUT</p> <p>Směrnice č.42/2017 - Evidence projektů</p> <p>Směrnice č. 44/2017 - Finanční kontrola na VUT</p> <p>Rozhodnutí č. 31/2017 - Zajištění plnění povinností a závazků příjemce podpory v rámci projektů operačních programů EU</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: Strategické cíle výzkumných týmů jsou stanoveny jejich vedoucími (případně dalšími zainteresovanými lidmi - vedoucí ústavu, výzkumného centra apod.), u projektů jsou to hlavní řešitelé, a to dle zadání projektů. Oznamovací povinnosti jsou závislé na poskytovateli finanční podpory (stanoveny právním aktem nebo zadávací dokumentací / ČR - EU apod.). Strategie vědy a výzkumu je součástí strategických dokumentů jednotlivých F/S. Projekty jsou evidovány prostřednictvím IS VUT Apollo. Kontrolní mechanismy jsou nastaveny na základě požadavků poskytovatele projektové dotace (např. průběžné zprávy), na úrovni projektové podpory rektorátu a na úrovni projektové podpory VUT a jednotlivých F/S. Projektová podpora je na VUT nejednotná a nekonceptní. Liší se dle F/S. Chybí pravidelná školení v problematice podávání projektů, včetně všech specifik. Ucelené informace o výzvách a podmínkách k nim na jednom místě. Na většině F/S jsou interní podmínky pro řízení projektu.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření samostatné sekce webu k projektovým výzvám, projektové podpoře atd. 2. Přehled vypisovaných výzev od poskytovatelů a podmínek k nim (na jednom místě, pravidelná aktualizace). <p>Dotazník: Dle dotazníkové šetření si respondenti stěžovali na nedostatečnou administrativní podporu a nekonceptnost podpory projektů, často na neznalost projektové podpory k připravovaným výzvám, nemožnost dohledat informace a podmínky.</p>
---------------------	-----	--	---

<p>5. Smluvní a zákonné podmínky) * právo a ochrana duševního vlastnictví, smluvní podmínky atd.</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Rozhodnutí č. 5/2019 - Odměňování původců poznatku</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komerzializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Metodiky hodnocení vědy a výzkumu ČR</p> <p>Statut Grantové agentury České republiky</p> <p>Aktuální stav a analýza: Výzkumní pracovníci i další podpůrní zaměstnanci jsou seznámeni se základními předpisy, které se vztahují k jejich práci. Jsou proškolení v oblasti BOZP a PO, případně v specifických oblastech jako je práce v laboratoři, se stroji - zařízeními apod. Na F/S jsou zaměstnanci i Ph.D. studenti seznámeni s provozním řádem laboratoří a dalšími specifickými oblastmi. Seznámení se s oblastmi ochrany duševního vlastnictví ve formě školení není jednotně uchopeno, neexistuje koncepční proškolení, pravidelná školení apod. Organizována jsou vždy na vyžádání.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koncepce školení pro nové i stávající zaměstnance a R1/R2 ve všech oblastech ochrany duševního vlastnictví (v propojení na projektové výzvy a výstupy: už. vzor, patent, metodika). 2. Realizace školení ve všech oblastech ochrany duševního vlastnictví <p>Dotazník: Necelé 3/4 respondentů deklarovaly, že jsou s touto tematikou seznámeny. Zřejmě nejvíce jsou s touto tematikou seznámeni AP a THP, nejméně pak VVP.</p>
--	------------	---	---

<p>6. Odpovědnost) * vůči zaměstnavateli, vůči smluvním partnerům, efektivní využívání finanč. zdrojů, Metody a analýza dat</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komerzializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Zákon o finanční kontrole (Zákon č. 320/2001 Sb.)</p> <p>Zákon o účetnictví (Zákon č. 563/1991 Sb.)</p> <p>Zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským (č. 121/2000 Sb.)</p> <p>Aktuální stav a analýza: Vědečtí pracovníci jsou odpovědni zaměstnavateli, poskytovatelům finančních prostředků a také společnosti jako celku (zejména v otázce etické odpovědnosti). Vědečtí pracovníci, jejichž výzkum je financován z veřejných prostředků, jsou odpovědni za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. Zaměstnanci se v tomto ohledu řídí zákony ČR a vnitřními předpisy VUT. Dalším regulativem, kterým se výzkumníci řídí, jsou pokyny poskytovatele grantu a smlouva, na základě, které je grant poskytnut. Efektivní nakládání s finančními prostředky požaduje i Etický kodex. Konzultace k finančnímu řízení poskytují univerzitní nebo fakultní oddělení pro podporu projektů a</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice 2. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem <p>Dotazník: Souhlas se znalostí základní legislativy vyjádřily celkově zhruba 3/4 respondentů. Přitom téměř 2/5 THP pracovníků se vyjádřilo, že v této oblasti potřebné znalosti nemá a zhruba 1/4 VVP včetně AP taktéž.</p>
---	------------	--	--

		dále Odbor ekonomiky a účetnictví. Na VUT probíhají finanční kontroly projektů formou interních i externích auditů. Metodické postupy, použité metody a analýzy VaV jsou uvedeny ve výsledcích tvůrčí činnosti nebo v závěrečných zprávách, dle poskytovatele financí. V obecné rovině se VUT řídí například Zákonem o účetnictví, souvisejícími daňovými zákony, či Zákonem o finanční kontrole. Povinností řešitelů projektů je spolupracovat na kontrolách i auditech.	
7. Řádné postupy ve výzkumu) *BOZP, ochrana údajů/důvěrných informací, předpisy	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Inovační strategie ČR Innovation Strategy of the Czech Republic 2019–2030</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Směrnice č. 6/2018 - Ochrana osobních údajů na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Na VUT v Brně jsou v souladu s právními normami ČR nastavena pravidla dodržování BOZP a PO. Zaměstnanci, kteří pracují v rizikovém prostředí dostávají ochranné pomůcky. Ochrana osobních údajů se řídí evropským nařízením GDPR a směrnicí. GDPR Směrnice je pouze v ČJ. Její anglická zkrácená verze základních informací je na zaměstnaneckém portále po přihlášení v AJ. V rámci doktorského i magisterského studia jsou na VUT</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Překlad Směrnice č. 6/2018 - Ochrana osobních údajů na VUT 2. Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice 3. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem <p>Dotazník: 3/4 respondentů všech skupin zaměstnanců se domnívaly, že jsou adekvátně seznámeny s touto problematikou.</p>

		<p>vyučovány předměty Právo duševního vlastnictví, Základy práva pro znaleckou činnost a Právní aspekty vědecké práce, jejichž součástí je i problematika plagiátorství. Dále je řešena i IT problematika. Zálohování dat probíhá na úrovni jednotlivých administrativních oddílů a je koordinováno pracovníky IT podpory.</p>	
<p>8. Šíření a využívání výsledků) *šíření a využívání výsledků výzkumu, zpřístupnění výsledků, komercializace</p>	<p>++</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komercializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Směrnice č. 26/2017 - Podmínky komercializace duševního vlastnictví VUT, zakládání a podpora spin-off firem</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Hodnocení zaměstnanců je založeno na zveřejněných výsledcích výzkumu (publikacích, prezentacích). Jedním z kritérií vědeckých prací je citování. Snahou je zveřejňování výsledků a samozřejmě jejich využívání. Seznam publikací každého pracovníka je zveřejněn na webu. Část VP používá profil na Google Scholar, Research Gate nebo Academia.edu - zaměstnancům VUT v Brně je doporučeno ukládat výsledky své výzkumné činnosti do univerzitního repozitáře (tzv. Digitální knihovny); do budoucna bude stanovena jako povinnost. Proto je vhodné Zavedení povinnosti archivace výsledků v univerzitním repozitáři v souladu s politikou Open Access. V oblasti transferu znalostí a technologií je podpora od Odboru transferu technologií (OTT) v rámci</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koncepce školení pro nové i stávající zaměstnance a R1/R2 ve všech oblastech ochrany duševního vlastnictví (v propojení na projektové výzvy a výstupy: už. vzor, patent, metodika). 2 Realizace školení ve všech oblastech ochrany duševního vlastnictví 4. Vytvoření pravidel hodnocení výsledků výzkumné, inovační a ostatní tvůrčí činnosti. 5. Zavedení povinnosti archivace výsledků v univerzitním repozitáři v souladu s politikou Open Access. 6. Vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat v souladu s politikou Open Access. <p>Dotazník: 3/4 respondentů se domnívá, že na univerzitě je adekvátně zajišťována právní ochrana výsledků výzkumu, duševního vlastnictví a zaměstnaneckých děl. Dle respondentů je kladen větší důraz na komercializaci než na využívání výsledků výzkumu.</p>

		<p>F/S. Zveřejňování výsledků výzkumu probíhá dle smlouvy o řešení projektu, jejíž součástí je i plán zveřejňování výsledků. Nedílnou součástí řešení projektu jsou i výroční, resp. závěrečné zprávy projektu, které obsahují souhrn dosažených vědeckých výsledků. Zpřístupňování výsledků výzkumu (včetně komercializace) je vždy řádně ošetřeno ve smlouvách o řešení grantového projektu a poskytnutí grantových prostředků. VUT je členem ORCID (https://orcid.org/) a může plně využívat služby této organizace k diseminaci výsledků výzkumů autorů z VUT. K tomu je nutné mít založený minimálně autorský identifikátor (povinnost ukládá směrnice). Každý zaměstnanec může na https://www.vutbr.cz/vav/projekty najít jaké projekty jsou aktuálně řešeny, kde a kým, případně i již ukončené. Údaje se načítají z portálu Apollo, kde se projekty evidují. Dalšími prostředky pro šíření výsledků jsou konference, kterých se F/S VUT účastní anebo je pořádají velmi často. Jedná se o zahraniční i české konference, jak doktorských, tak i VP a jiných skupin v oblastech napříč univerzitou: např. JUNIORSTAV - odborná konference doktorského navazujícího studia (http://www.juniorstav.cz/en/), Studentská konference EEICT (v roce 2020 již 26. ročník https://conf.feec.vutbr.cz/eeict/EEICT2020). Jednotlivé F/S mají na svých stránkách vědy a výzkumu seznam konferencí, které pořádají nebo jichž se účastní a kde prezentují výsledky výzkumu.</p>	
9. Zapojení veřejnosti/komercie	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p>	<p>Návrhy:</p>

<p>*veřejnost předávání informací univerzitního prostředí</p>	<p>a z</p>	<p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Koncepce a podpora popularizace vědy, výzkumu a dalších výsledků tvůrčí činnosti je hlavně aktivita F/S nebo výzkumných týmů či jednotlivců. Popularizace tvůrčí činnosti je jednou z priorit Strategického plánu. Neexistence jednotné strategie popularizace vědy a výzkumu. Popularizace vědy není v povědomí zaměstnanců, je i často obtížně kvantifikovatelná a tudíž hodnotitelná. Směrem k veřejnosti se jedná o propagaci např.: Noc vědců, Science Party, CEITEC Student Talent, Science Slam, Veletrhy vědy, Famel ab, Merkur perFEKT Challenge a další. Propagace je i formou webu VUT, webu F/S, LinkedIn či Twitter, Instagram a FaceBook. Dále velkou podporou vědy a studia na VUT v Brně je možnost <i>Letní školy (F)IT nejen pro holky</i> – pouze v ČR (Cílem Letní školy FIT je ukázat, že v rámci informačních technologií je spousta podoborů, které mohou bavit i dívky a ženy).</p>	<p>1. Marketing/PR / Zpřehlednění povědomí o univerzitě. Cílem je zefektivnit a přiblížit informace o VUT pro studenty/zaměstnance/laickou i odbornou veřejnost/potenciální zaměstnance VUT v Brně. Sekce v ČR/AJ.</p> <p>2. Rozvoj univerzitního repozitáře, ve kterém bude většina výstupů veřejně dostupná (na základě podmínek licenční smlouvy)</p> <p>Dotazník: Dle respondentů je malá propagace univerzity směrem ven (periodika, přednášky pro veřejnost, média).</p>
<p>10. Nediskriminace</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>2. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem</p> <p>3. Úprava Směrnice Standardy studijních programů VUT (upravit MD/RD a 5 let publikační činnosti – diskriminační)</p>

		<p>Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)</p> <p>Listina základních práv a svobod Evropské unie (2012/C 326/02)</p> <p>Ústava ČR</p> <p>Zákon č.349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv</p> <p>Aktuální stav a analýza: Problematikou nediskriminace se zabývá Etický kodex, dále v ČR Zákoník práce a také Antidiskriminační zákon. Základní principy nediskriminačního chování v oblasti přijímání nových pracovníků budou součástí revize Řádu výběrových řízení. Tento bude revidován i s ohledem na soulad s C&C. Univerzita v rámci nediskriminace umožňuje ženám při návratu z MD/RD částečný úvazek, změnu pracovní náplně. Předpisy VUT neberou v potaz přetržku MD/RD. Napříč univerzitou se genderová diverzita liší s ohledem na oborovost dané F/S, potažmo pracoviště. Ale je podporováno přijímání žen do vedoucích pozic na všechny obory. Dle směrnice Standardy studijních programů VUT se musí při garanci předmětu předkládat publikační činnost za posledních 5 let (bez zmínky o úpravách v rámci MD/RD)</p>	<p>Dotazník: Cca 15 % respondentů připustilo možnost, že by někteří zaměstnanci univerzity mohli být diskriminováni na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, náboženství (viry), sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru či ekonomického postavení.</p>
11. Systémy hodnocení	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Příprava koncepce Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na stávající Mzdový řád 2021-2022. Implementace do prostředí VUT 2023-2025.</p>

		<p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Aktuální stav a analýza: Na VUT není jednotný systém/nástroj k hodnocení zaměstnanců. Jedním z míst s ohledem na větší procento výzkumných pracovníků je CEITEC VUT, systém je vytvořen na základě Mezinárodní vědecké rady ISAB (https://www.ceitec.eu/organisational-structure/t1008). Dále mají své způsoby hodnocení další F/S, systémy hodnocení jsou součástí IS F/S a jsou provázány na různé podmínky a aktivity. Nutností je, aby byl systém hodnocení navázán na Kariérní řád VUT a Mzdový řád. Existuje pouze motivační systém pro studenty a studenty doktorského studia. Vykazování a předávání výsledků na VUT. Kvalitu výstupů (publikací, produktů) lze hodnotit podle různých hledisek. Pro instituce v ČR je v současné době platná metodika Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (dále Metodika 17+) vypracovaná Radou vlády pro výzkum a vývoj a inovace (RVVI) a schválená vládou ČR dne 8. února 2017. Metodika se snaží změnit hodnocení vědy v České republice a je postavena na několika pilířích hodnocení. Pro vykazování výsledků vědecké práce jsou podstatné moduly 1 a 2. Na F/S existuje podpora tvůrčí činnosti a publikační činnosti a má svá vnitřní pravidla. Podpora studentů všech stupňů je celouniverzitní dle Směrnice č.4/2018 a dále má i svá specifika dle F/S, tyto pak vydává vedení F/S.</p>	<p>Dotazník: O tom, že na univerzitě existují nástroje pro pravidelné hodnocení zaměstnanců byly přesvědčeny méně než 3/4 respondentů. Mezi sledovaným skupinami však v odpovědích byly rozdíly. Existenci takových hodnotících nástrojů potvrzují zejména AP, zatímco VVP a THP souhlasí s takovým tvrzením shodně v 1/2 případů.</p>
--	--	---	---

Nábor a Výběr			
12. Normy a postupy pro přijímání.	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Statut VUT</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>Většina budov VUT (kromě historických budov) má bezbariérový přístup. Pružná pracovní doba a možnost zkrácených/částečných úvazků umožňuje plynulý návrat pracovníků po mateřské/rodičovské dovolené. VUT nemá OTM-R politiku. Zásady OTM-R definuje částečně Statut VUT a Řád výběrových řízení. VUT v Brně nemá samostatnou legislativu upravující přijímání výzkumných pracovníků. Stávající Řád VŘ neodpovídá požadavkům Charty a Kodexu. Jednotnost, transparentnost, nastavení do vnitřních norem a kontrolu činností v souladu s OTM-R politikou na VUT by mohlo zajišťovat a činnosti HR</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky. 2. Příprava koncepce Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na stávající Mzdový řád 2021-2022. Implementace do prostředí VUT bude v letech 2023-2025. 3. Nové Kariérní stránky VUT v souladu s Metodikou nábora a Řádem výběrových řízení. Rozdělení pracovních nabídek dle zaměstnaneckých skupin (VP, AP, THP, DP) 4. Vznik podpůrného centra v oblasti HR pro celé VUT v Brně. Pod Personálním odborem VUT. <p>Dotazník: Více než 3/4 respondentů se domnívaly, že výběrové komise hodnotí vědeckou činnost i obecné zkušenosti uchazeče včetně odborné praxe, vědecké nezávislosti a mobilit</p>

		koordinovat podpůrné oddělení pro celé VUT v Brně spadající pod Personální odbor na VUT. Činností bude personální agenda i kontrola legislativy a řešení pracovně-právních záležitostí týkající se HR na univerzitě.	
13. Nábor – stanovení podmínek a znalostí, kariérní růst v porovnání s Kodexem.	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Statut VUT</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Napříč univerzitou jsou dodržována základní pravidla náboru a výběru zaměstnanců dle Řádu VŘ. Výběrové řízení je otevřené a transparentní, oznámení o volném pracovním místě obsahuje popis požadovaných znalostí a dovedností, vč. případných specifických požadavků na dané pracovní místo, popis pracovních podmínek a možnost kariérního růstu. Lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa a datem uzávěrky je obvykle 30 kalendářních dnů u všech</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky. 2. Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zakotvením zásad OTM-R politiky. 3. Konání pravidelných kurzů anglického jazyka pro Personální odbor a Personální útvary. 4. Vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky. 5. Kontinuální podpora nediskriminačního prostředí na VUT s důrazem hlavně na odbornost a kompetence. 6. Monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení.

		akademických pozic a často i u neakademických pozic, řídí se Zákonem o VŠ a Řádem výběrových řízení. Genderová diverzita je podporována na všech F/S, ačkoli není písemně zakotvena a z důvodu technického rázu univerzity je hůře realizovatelná. Některé F/S, zaměstnávající větší podíl výzkumných pracovníků, inzerují na zahraničních portálech (př. Euraxess, ResearchGate) apod.	Dotazník: Více než 3/4 respondentů se domnívá, že postupy při výběrových řízeních na univerzitě jsou otevřené, efektivní a transparentní.
14. Výběr – jeho podmínky, výběrová komise v porovnání s Kodexem.	+/-	Aktuální stav a analýza: Napříč univerzitou jsou dodržována pravidla nábory a výběru zakotvená v Řádu výběrových řízení. Řád VŘ upravuje kromě jiného také složení a počet členů výběrové komise. Genderová rovnováha je podporována, ačkoli je z důvodu technického charakteru univerzity obtížně realizovatelná a není legislativně ukotvena. Každý člen výběrové komise má povinnost seznámit se s Řádem VŘ, školením nyní procházejí některé personalistky. Nástroje výběrových řízení jsou vždy úměrně obsazované pracovní pozici. Například CEITEC VUT využívá při obsazování vedoucích pozic mezinárodní advisory board (ISAB) a to i s ohledem na nejvyšší podíl výzkumných pracovníků.	Návrhy: 1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky. 2. Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k nábory (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zakotvením zásad OTM-R politiky. 3. Vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky Dotazník: Více než 3/4 respondentů byly celkově toho názoru, že výběrové komise jsou tvořeny relevantními odborníky z různých oborů.

<p>15. Transparentnost</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Standardy studijních programů VUT č. 69/2017</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>Všechny volné pracovní pozice jsou zveřejněny na stránkách pracovních příležitostí VUT v Brně, hlavní úřední desce nebo na úředních deskách součástí, případně na vývěsce Úřadu práce a dalších místech. Obsah inzerce se řídí Řádem VŘ, který ukládá zveřejňovat název a adresu součástí obsazující volnou pozici, označení obsazovaného pracovního místa, kvalifikační a další požadavky na uchazeče, náležitosti přihlášky (potřebné doklady), lhůtu pro podání přihlášky a způsob jejího podání, předpokládané datum vzniku pracovního poměru a dobu trvání. Další zveřejňované informace (př. benefity, počet volných míst, kariérní rozvoj) se liší dle součástí. Neexistuje jednotná šablona inzerce. Odmítnutým kandidátům je poskytována obecná zpětná vazba, detailní je pouze na vyžádání. Řešení stížností na výběrové řízení není na VUT v Brně řešeno. Dále se VŘ řídí zákonem o VŠ, kde je ukotveno přijímání AP.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření šablon pro výběrová řízení i pro ostatní okruhy zaměstnanců (AP, THP) a to jak v národním jazyce, tak i v AJ. 2. Podpora inzerce na portále Euraxess 3. Kontinuální podpora nediskriminačního prostředí na VUT s důrazem na odbornost a kompetence kandidáta/kandidátky. 4. Vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky. Metodika bude řešit i možnosti zpětných vazeb a řešení stížností. <p>Dotazník: Inzeráty výběrových řízení na univerzitu obsahují podle drtivé většiny respondent našeho průzkumu přiměřený rozsah požadavků na pracovní místo.</p> <p>Zhruba 1/4 respondentů si nemyslí, že jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně informováni.</p>
--------------------------------	------------	---	--

<p>16. Hodnocení zásluh - porovnání s Kodexem</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Aktuální stav a analýza: U výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků je součástí přihlášky do VŘ přehled dosavadní odborné praxe, přehled publikační činnosti, portfolio, doklady o dosažené kvalifikaci. Obecný popis dané pracovní pozice a základní kvalifikační předpoklady si stanovuje každá F/S sama. U výzkumných pracovníků a dalších zaměstnanců jsou součástí přihlášky k VŘ většinou pouze doklady o dosažené kvalifikaci. Výběrová komise bere v úvahu celkovou praxi kandidátů, a to i s ohledem na oborovost pozice. Další požadavky na kandidáty jsou však u každého volného pracovního místa sestavovány individuálně např. příslušným vedoucím pracovníkem atd. Širší řada hodnotících kritérií nastavena není, celkové hodnocení kandidátů je tedy do značné míry závislé na subjektivním názoru jednotlivých členů výběrové komise, zejména co se týče kvalitativního posuzování zásluh (důležitými aspekty jsou také např. schopnost inovovat, dovednosti v oblasti</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky. 2. Vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky. Metodika bude řešit i možnosti zpětných vazeb a řešení stížností. 3. Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zakotvením zásad OTM-R politiky. 4. Vytvářet opatření proti inbreeding <p>Dotazník: Celkově více než 3/4 respondentů i zde souhlasily s tvrzením, že hlavními ukazateli ve výběrových řízeních jsou zkušenosti a kompetence kandidátů relevantní k pracovní pozici. Relativně nižší mírou souhlasu šlo zaznamenat u VVP a postdoků.</p>
---	------------	---	---

		řízení výzkumu, odborné přípravy a dohledu, spolupráce s komerční sférou atd.).	
17. Změny v časovém pořadí v CV - porovnání s Kodexem	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: V případě přijímání nových pracovníků není nastaveno žádná omezení, co se týče přerušování kariéry. Každý z uchazečů předkládá profesní životopis, v rámci osobních pohovorů či prostřednictvím motivačního dopisu či komentáře může uvedené informace dále podložit či doplnit. Uchazeč má možnost vyjádřit se k důvodům a příčinám, které ji/ho ke změnám vedly a na konkrétním příkladu rozvést, jakým způsobem daná zkušenost přispěla k dalšímu profesnímu rozvoji uchazeče, event. co ji/ho přivedlo zpět k původnímu oboru.</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Dotazník: Respondenti nemají k této oblasti připomínek.</p>
18. Uznávání zkušeností s mobilitou - porovnání s Kodexem)	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Pokyn 19/2017 - Pravidla a prováděcí metodika pro zaměstnaneckou mobilitu v rámci programu Erasmus+</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Aktualizace webové stránky podpory zahraničních výjezdů pro zaměstnance VUT v Brně. Webová stránka je pravidelně minimálně 1x za měsíc aktualizována. Informace jsou i v anglickém jazyce alespoň v minimálním základním textu.</p>

		<p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>Zkušenosti pracovníků získané v zahraničí jsou považovány za hodnotný přínos pro pracoviště. Z pracovně právního hlediska VUT v Brně svým zaměstnancům umožňuje pružnou pracovní dobu a podporuje institut vyjíždějících pracovníků (AP/VVP I THP). Zvyšování kvality výzkumu, mimo jiné i rozšířením spolupráce se zahraničními univerzitami, výzkumnými pracovišti i komerční sférou je dlouhodobým cílem univerzity. Zaměstnanci jsou motivováni k zahraničním mobilitám svými nadřizenými s ohledem na zvyšování kvalifikace a také podporou přes ERASMUS+. Například na CEITEC VUT je mobilita součástí každoročního hodnocení výzkumných skupin ISAB. Dále i na dalších F/S je mobilita vnímána při Plánech osobního rozvoje a pravidelně ročně hodnocena. V procesu náboru a výběru je váha tohoto kritéria závislá na charakteru pracovní pozice a případně zapojení do projektu za podmínek daných poskytovatelem. Podpora zahraničních výjezdů pro zaměstnance je z hlediska informací, které jsou uváděny dostačující. Informace nejsou ovšem v AJ.</p>	<p>2. Podporovat přenos zkušeností ze zahraničí (dobré praxe) formou organizace meetingů s ostatními zaměstnanci.</p> <p>Dotazník: Respondenti upozorňovali na nedostatečnou administrativní podporu v případě mobilit.</p>
19. Uznávání kvalifikace - porovnání s Kodexem	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek: --</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p>	<p>Návrhy: Nyní není nutná žádná akce.</p> <p>Dotazník: Respondenti nemají k této oblasti připomínek.</p>

		<p>Mezinárodní smlouvy upravující vzájemné uznávání dokladů o vzdělávání a ověřování veřejných listin, kterými je ČR vázána (https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/seznam-mezinarodnich-smluv)</p> <p>Aktuální stav a analýza: V případech, kdy je žadatel o pracovní pozici držitelem zahraničního diplomu (a příslušného titulu) ze zahraniční vysoké školy, je nutné takto dosažené vzdělání nostrifikovat na základě § 89 a 90 Zákona o vysokých školách, přičemž v případě, kdy získaná kvalifikace pochází ze zemí Evropské unie, toto řízení navíc podléhá Úmluvě. Uznávání doc. a prof. titulu z jiného státu se řídí mezinárodními smlouvami. Tzv. "nostrifikace" je proces uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání (nebo jeho části) a kvalifikace jako rovnocenného se vzděláním získaným v České republice., Vnitřní předpis týkající se hodnocení kvalifikace nemá.</p>	
20. Služební věk - porovnání s Kodexem	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Řád habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>V případě přijímání nových pracovníků nejsou nastavena žádná omezení, co se týče služebního věku. Řád VŘ pojem</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Příprava koncepce Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na stávající Mzdový řád 2021-2022. Implementace do prostředí VUT bude v letech 2023-2025.</p> <p>Dotazník: Respondenti navrhovali zařazení povinných mobilit jako podmínky k habilitacím a ke jmenování profesorem.</p>

		<p>služební věk nijak nedefinuje. V rámci výběrových řízení se posuzuje požadovaná kvalifikace, praxe, dosažené výsledky, publikační činnost atd. Služební věk nepředstavuje vstupní překážku při přijímání nových zaměstnanců v oblasti vědy a výzkumu. VUT v Brně nemá systém hodnocení zaměstnanců ani nastavený systém profesního rozvoje. Výsledky VaV jsou zadávány do informačního systému Apollo a následně do evidence RIV. Mobility zaměstnanců VUT v Brně jsou podporovány a zaměstnanci ji s ohledem na oborovost a pracovní i osobní možnosti využívají.</p>	
21. Postdoci	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Rozhodnutí č.37/2017 - Soutěž o nejproduktivnější pracovníky a studenty doktorských studijních programů z hlediska výsledků výzkumu a vývoje na VUT</p> <p>Rozhodnutí č.28/2017 - Motivační systém pro zvyšování výkonu a kvality v oblasti VaV.</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza:</p> <p>VUT nemá systémově podchycenu kategorizaci postdoktorandů (R2) a samostatných vědeckých pracovníků. Postdoktorandi jsou pracovníčně zařazeni mezi neakademické pracovníky pro vědu a výzkum nebo vědecko-výzkumné pracovníky. Pozice postdoktorandů jsou samostatně vykazovány pouze ve statistikách MŠMT. V interním kariérním řádu CEITEC je definována pozice postdoka jako Junior Researcher. Podpora postdoktorandů</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření koncepce vzdělávání na podporu kariérního rozvoje R1 a hlavně R2. 2. Vymezení pravidel pro pozici R2 <p>Dotazník: Postdok respondenti se v dotazníkovém šetření vyjádřili z větší míry k neznalostem týkajících se legislativy a také k nedostatečné podpoře kariérního postupu.</p>

		je jedním z cílů VUT v Brně. V rámci ní existuje na VUT v Brně řada programů - podpora publikační činnosti, juniorský specifický výzkum, Memov II, Erasmus+ aj. Podporou pro budoucí postdoky může být možnost CEITEC PhD school .	
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení			
22. Uznávání profese (rovnoprávnost na pracovišti v rámci kariéry atd.)	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Rovnoprávnost na pracovišti je zajištěna přidělováním úkolů dle kompetencí a s ohledem na přiměřenost rozsahu povinností (dle výše úvazku a objemu dalších povinností). Je dbáno na to, aby byl každý z pracovníků maximálně zapojen a měl možnosti profesně se rozvíjet. Bez ohledu na zařazení či stupeň profesní dráhy mají všichni příležitost k mobilitě (včetně mezinárodní), dalšímu vzdělávání – prohlubování i zvyšování, mají přístup k informacím o změnách v legislativě, která se vztahuje k jejich práci či o jiných důležitých skutečnostech. Systém školení a nabídka školení/vzdělávání není koncepčně na VUT v Brně uchopena a sjednocena. Mobility mají větší administrativní zátěž, než by bylo s ohledem na VVP/AP vhodné. Je absence Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na mzdu. Některé F/S si hodnocení</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Otázku uznávání profese bude specifikovat vytvoření koncepce Kariérního řádu se Systémem hodnocení s provazbou na stávající Mzdový řád.</p> <p>Dotazník: V otevřených odpovědích se často objevovala absence podpory kariérního postupu, provazby na mzdový řád a systém hodnocení.</p>

		zaměstnanců dělají samostatně. Všem zaměstnancům jsou poskytovány rovné příležitosti při podávání projektů. Míra zapojení pracovníků je stanovována jimi samotnými.	
23. Výzkumné prostředí (vybavení, výzkumné prostředky a propojení mezi institucemi)	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Směrnice 6/2018 - Ochrana osobních údajů na VUT</p> <p>Řád č. 3/2017 - Pracovní řád VUT</p> <p>Směrnice 21/2017 - Zabezpečení a organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Aktuální stav a analýza: CEITEC VUT provozuje jednu z největších výzkumných infrastruktur v ČR, která je přístupná všem relevantním pracovníkům VUT ale je i široce využívána v rámci ČR. NETME Centre je technologický integrátor, jehož cílem je inovovat strojírenství v České republice. Centrum AdMaS zajišťuje rozvoj vědeckého poznání a formulace základních technických a technologických principů. Dále Centrum výzkumu a využití obnovitelných zdrojů energie (CVVOZE), které svým zaměřením pokrývá Centrum celé spektrum disciplín v oblasti elektrotechniky ve vazbě na aktuální téma obnovitelných zdrojů energie a jejich efektivního využívání ve výrobě, dopravě a energetice. The SIX Research Center bylo založeno na podporu inovačního potenciálu společností, které aktivně využívají</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Překlad Směrnice Ochrana osobních údajů na VUT do AJ 2. Překlad Pracovního řádu VUT do AJ 3. Překlad Směrnice Zabezpečení a organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany na VUT do AJ <p>Dotazník: Více než 3/4 respondentů, kteří se k této problematice vyjádřili, se domnívají, že výzkumné prostředí na VUT a to včetně prostředků, vybavení a možností je na vysoké úrovni.</p>

		<p>komunikační, informační a sensorové technologie v různých oblastech života. Centrum materiálového výzkumu (CMV) je regionální výzkumné centrum, provozované jako samostatné pracoviště Fakulty chemické Vysokého učení technického v Brně. Centrum je zaměřené zejména na aplikovaný výzkum.</p> <p>Napříč univerzitou s ohledem na pravidla poskytovatele financí je možnost sdílení laboratorní infrastruktury. Ve svém strategickém záměru definuje podporu rozvoje výzkumného a výzkumně-vzdělávacího prostředí. V rámci výzkumu byly a budou dodržovány mechanismy udržitelnosti výzkumu na podporu vědy, rozvoj výzkumu, institucionální podpory a další. Každý zaměstnanec bez ohledu na profesní zařazení je pro svou práci vybaven potřebnými prostředky – IT, laboratorním vybavením, možnostmi využití studoven, knihovna nabízí řadu odborných titulů k zapůjčení. Zaměstnanci jsou pravidelně proškolení v oblasti BOZP a PO, pro práci v laboratořích, zacházení s biologickým/chemickým i dalším materiálem, dle svého zařazení apod. Jsou průběžně seznamováni s pracovními postupy, pracovními bezpečnostními předpisy, interními předpisy i právními normami. (Většina z uvedených dokumentů z jednotlivých oblastí je k dispozici po přihlášení na interním portále). Ne všechny podpůrné dokumenty jsou v AJ. V AJ je legislativa, která se váže ke Statutu VUT.</p>	
--	--	---	--

<p>24. Pracovní podmínky (handicap a vědec, rodina a práce, home office, ...)</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Směrnice č. 3/2018 - Rozvržení a evidence pracovní doby</p> <p>Směrnice 4/2020 - Užití sociálního fondu VUT</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Řád č. 3/2017 - Pracovní řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Aktuální stav a analýza: Zákoník práce spolu s Kolektivní smlouvou a interními předpisy (evidence pracovní doby apod.), definují rozsah pracovní doby, počet odpracovaných hodin za týden, čerpání dovolené, náhradního/tvůrčího volna atd. V současnosti se jedná o rozšíření benefitů. Zaměstnanci VUT mohou využívat flexibilní pracovní dobu, tvůrčí volno, zkrácené úvazky, případně DPP/DPČ. Dále miniškolku Edisonka. Tvůrčí volno zaručuje Zákon o VŠ. Vnitřní Mzdový řád popisuje čerpání a náhrady mzdy v různých nepřítomnostech. Český zákon umožňuje při rodičovské dovolené pečovat o dítě/děti a přitom spolupracovat například formou částečného úvazku případně formou dohod konaných mimo pracovní poměr. V souladu se Zákoníkem práce může zaměstnanec požádat o zkrácení pracovní doby, tj. snížení pracovního úvazku, pokud to dovolují provozní možnosti zaměstnavatele. VUT v Brně zaměstnává osoby se sníženou pracovní schopností, a to včetně doktorského studia (specifické potřeby těchto studentů). Dokumenty související s problematikou</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozšíření nabídky benefitů pro zaměstnance (elektronizace služeb), (sport/relax). 2. Překlad Pracovního řádu VUT do AJ 3. Překlad Směrnice o rozvržení pracovní doby do AJ 4. Překlad Směrnice Užití sociálního fondu do AJ <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynula spokojenost s pracovními podmínkami, které jsou vstřícné ke sladění práce a osobního i rodinného života. Respondenti se vyjádřili k nedostatečné nabídce benefitů.</p>
---	------------	---	--

		pracovní doby, Pracovního řádu, má VUT nyní pouze v ČJ, což neusnadňuje transparentnost informací nových zahraničních zaměstnanců.	
25. Pracovní smlouvy, vnitřní nastavení...	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Aktuální stav a analýza: Zaměstnanci na dobu určitou a s úvazkem nad 0,5 (ve výjimkách nad 0,6) mají srovnatelné podmínky jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanci mají po dobu trvání pracovního poměru stejné výhody, benefity, jako zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Většina výzkumných pracovníků má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, a to s ohledem práce na projektu, který je závislý na zdrojích a pravidlech poskytovatele. Zákoník práce přesně definuje podmínky, za jakých lze opakovaně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, tj. maximálně 3x nejdéle na dobu 3 let (celkem maximálně 9 let). Pokud univerzita čerpá finanční prostředky na mzdové náklady zaměstnance z projektu/grantu/dotací atd., může být pracovní poměr na dobu určitou opakován vícekrát. Na toto pamatuje jak Zákoník práce, tak Kolektivní smlouva. Nevýhodou dob určitých může být nejistota stability zaměstnání. Negativním hlediskem je řetězení smluv (různá výše úvazků hrazených s různých zdrojů). Proto je</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Implementace koncepce jedné smlouvy</p> <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti jsou spokojeni s pracovním prostředím, resp. se sladěním osobního a pracovního života. Nestabilitu vnímala část respondentů VP, kteří s ohledem na práci na projektech a pravidly poskytovatelů z nich plynoucí mají smlouvy na dobu určitou.</p>

		vhodné vytvoření koncepce jedné smlouvy. Pracovní smlouva/Dohoda o pracovní činnosti/Dohoda o provedení práce jsou oboustrannými dokumenty, tudíž zaměstnanec s podmínkami pro danou pozici/projekt souhlasí.	
26. Mzdové podmínky, sociální zabezpečení	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Mzdový řád VUT</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</p> <p>Aktuální stav a analýza: VUT v Brně se řídí aktuálními pracovně-právními předpisy ČR a vnitřními předpisy, tj. zejména Kolektivní smlouvu VUT v Brně. S ohledem na to, že je veřejnou institucí, pracuje s přidělenými finančními prostředky ze strany MŠMT, grantů, fondů, a také financemi z projektům (EU). Odměňování (tarifní mzdu) ve veřejné sféře nelze srovnávat s komerční sférou. S nízkými základními (tarifními) platy se potýkají všechny veřejné instituce v ČR. Oblast odměňování definuje vnitřní Mzdový řád. V případě projektů je vycházeno z podmínek a možností projektu/poskytovatele financí. Zákonným parametrem je nařízení o minimální a také zaručené mzdě. Odměňování zaměstnanců bude do budoucna navázáno na Mzdový řád, resp. na Kariérní řád a Systém hodnocení. Sociální oblast garantuje Kolektivní smlouva VUT v Brně v návaznosti na Zákoník práce, Zákon o VŠ a další právní</p>	<p>Návrhy:</p> <p>.1 Vytvoření koncepce Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na stávající Mzdový řád 2021-2022. Implementace do prostředí VUT 2023-2025.</p> <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti jsou nespokojeni s výší tabulkové (základní) mzdy. Dále upozorňovali na absenci systému hodnocení a provazby na stávající Mzdový řád, potažmo na kariérní řád.</p>

		<p>předpisy (délka dovolené, poskytování stravenek, náhrady mzdy v době nemoci, tvůrčí volno, mateřská a rodičovská dovolená, nově i otcovská dovolená, podpora při krátkodobém nebo dlouhodobém ošetřování člena rodiny apod.). Nárok na starobní důchod je definován zákonem, věková hranice odchodu do důchodu je nyní stanovena na 65 let. Doba studia (vysokoškolské či doktorské) jako plynule navazující studium na středoškolské vzdělání se do odpracovaných let nezapočítává.</p>	
<p>27. Rovnováha nejen mezi pohlavími</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: VUT v Brně nečiní rozdíly mezi ženami a muži, stěžejní je dosažená kvalifikace a praxe v oboru pro danou pracovní pozici v souladu s politikou rovných příležitostí. Uplatňuje se teze AV ČR, že ženy i muži mají z biologického i sociálního hlediska odlišné zkušenosti, které přináší nové i inovativní pohledy na řešené problémy a zvyšují tak efektivitu výzkumné práce. Mezi zaměstnanci neděláme rozdíly. Tento princip popisuje z obecného hlediska Etický kodex. Při výběru zaměstnanců jsou zohledňovány výsledky práce, přínos pro VUT v Brně, znalosti v dané oblasti. V ČR není právní pramen, který by řešil gender diverzity. V Zákoníku práce a stejně tak v</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového aktualizovaného Řádu pro VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky. 2. Vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky. 3. Kontinuální podpora nediskriminačního prostředí na VUT s důrazem hlavně na odbornost a kompetence. <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že diskriminaci s ohledem na gender respondenti necítí. V otevřených otázkách byl dáván důraz na kompetence a znalosti daného zaměstnance.</p>

		<p>Antidiskriminačním zákoně je uvedeno, že platí zákaz jakékoliv diskriminace. VUT v Brně plně akceptuje zákonná ustanovení, která definuje práce a činnosti, které ženy nesmějí vykonávat. Celosvětový trend v nízkém zastoupení žen v seniorních pozicích v technických oborech se nevyhýbá ani VUT v Brně. Výrazná genderová nevyrovnanost se v oblasti hlavně IT a technických oborů objevuje již mezi uchazeči o bakalářský studijní program, odtud pokračuje přes navazující magisterské, doktorské studium až k vědeckým pracovníkům, případně až vedoucím pozicím.</p>	
<p>28. Profesní rozvoj (poradenství, rozšiřování znalostí profesních možnostech...)</p>	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Dlouhodobý záměr VUT v Brně</p> <p>Plán realizace Strategického záměru VUT 2020</p> <p>Kolektivní smlouva VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: VUT v Brně nemá koncepčně nastaven celouniverzitně Kariérní řád. VUT v Brně podporuje rozvoj kariéry formou interních i externích školení (zde je odlišnost mezi jednotlivými F/S), přičemž si pracovníci mohou většinou sami ovlivňovat rozvoj kariéry s podporou zaměstnavatele. V současné době pomáhá Ph.D. studentům i absolventům univerzitní poradenské centrum, které spadá pod ICV VUT, které nabízí služby psychologa, sociologa, kariérní poradenství. Pro</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření koncepce Kariérního řádu a Systému hodnocení s provazbou na stávající mzdový řád 2021-2022. Implementace v prostředí VUT v období 2023-2025 2. Koncepce a návrh školení pro zaměstnance s ohledem na pracovní pozici, oborovost a projekty. 3. Centralizace nabídky kurzů, seminářů, celoživotního vzdělání, odborných akcí pro zaměstnance VUT v Brně na jednom webovém místě pro celé VUT. Je zachován i původní formát pro jednotlivé vyhledovatele a poskytovatele vzdělávání. 4. Vytvoření pravidel hodnocení výsledků výzkumné, inovační a ostatní tvůrčí činnosti. 5. Zavedení povinnosti archivace výsledků v univerzitním repozitáři v souladu s politikou Open Access.

		<p>zaměstnanec není žádné takové poradenské pracoviště na VUT k dispozici. Personální centrum VUT, poskytuje pouze poradenství k pracovně-právním vztahům a to formou elektronické podpory (k dispozici po přihlášení SharePoint) Další motivací jsou Fakultní rozvojové projekty, v jejichž rámci je podpora umělecká, tvůrčí, vědecká, výzkumná a publikační činnost AP. Motivačním prvkem pro výkony v oblasti VaV je vyplácení finančních odměn kvalitní publikační výstupy v souladu s Metodikou 17+ <i>Metodika hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací</i>. Pro oblast tvůrčí umělecké činnosti je zavedena evidence v Registru uměleckých výstupů (RUV); výsledky hodnocení jsou taky podkladem pro výplatu motivačních odměn v těchto oborech. V roce 2020 byl ze strany MŠMT zaveden tzv. Fond umělecké činnosti (FUČ), kterým fakultám s akreditovanými uměleckými obory kompenzuje neexistence Institucionálních projektů pro oblast tvůrčí umělecké činnosti. Dále jsou zaměstnancům VUT v Brně nabízeny kurzy interního vzdělávání zaměřené na rozvoj počítačové gramotnosti, soft skills, studium pedagogických věd (DPS) pro začínající pedagogy a doktorandy, rozvojové a specializované kurzy a kurzy jazykové.</p> <p>RIV je jednou z částí (datovou oblastí) informačního systému výzkumu, experimentální vývoje a inovací, ve které jsou shromažďovány informace o výsledcích projektů výzkumu a vývoje a výzkumných záměrů podporovaných z veřejných prostředků. Údaje do RIV předávají poskytovatelé podpory z veřejných prostředků.</p>	<p>6. Vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat v souladu s politikou Open Access.</p> <p>Dotazník: Respondenti by uvítali větší podporu vzdělávání v oborových tématech od vedení ústavů/pracovišť, větší finanční podporu pro odborné semináře a konference a nabídku kurzů v tématech oborů akreditovaných na VUT v Brně.</p>
--	--	--	--

<p>29. Uznávání, hodnocení...</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Pokyn 19/2017 - Pravidla a prováděcí metodika pro zaměstnaneckou mobilitu v rámci programu Erasmus+</p> <p>Web zahraniční spolupráce (pro přijíždějící): https://www.vutbr.cz/en/cooperation/welcome-service</p> <p>https://www.vutbr.cz/en/cooperation/staff-week</p> <p>Web zahraniční spolupráce (pro zaměstnance)</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: Zkušenosti pracovníků získané v zahraničí jsou považovány za hodnotný přínos. Zvyšování kvality výzkumu, mimo jiné i rozšířením spolupráce se zahraničními univerzitami, výzkumnými pracovišti i komerční sférou je dlouhodobým cílem fakulty. Mobilita meziodvětvová, vnitrooborová a mezioborová je vnímána jako přidaná hodnota zaměstnance. Mobility, jak Ph.D. student (R1), tak i dalších zaměstnanců jsou monitorovány, jsou dílčím kritériem hodnocení univerzit. Na VUT v Brně je zaveden systém mobilit, který umožňuje zaměstnancům realizovat stáže jak v rámci EU (Erasmus), tak mimo země EU. Jedná se o stáže, jak výukové, tak o staff week, job shadowing a další. Např. Studentům není dovoleno zůstat na CEITEC VUT po skončení studia bez minimálně dvouleté zahraniční zkušenosti. Mobility jsou hrazeny z různých zdrojů, od rozvojových projektů, po projekty operačních fondů, výzkumné projekty atd. Dále je mobilita VP/AP součástí procesů zvyšování kvality a internacionalizace akreditování studijního programu. Na</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Aktualizace webové stránky podpory zahraničních výjezdů pro zaměstnance VUT v Brně. Webová stránka je pravidelně minimálně 1x za měsíc aktualizována. Informace jsou i v anglickém jazyce alespoň v minimálním základním textu.</p> <p>Dotazník: Mobility byly respondenty hodnoceny kladně. Naopak podpora pro jejich uskutečnění byla hodnocena spíše negativně (velká administrativní zátěž pro zaměstnance, vlastní prostředky na počátku, nutná komunikace s institucí na straně zaměstnance, řešení dopravních záležitostí). Vychází z podmínek programů pro výjezdy.</p>
-----------------------------------	------------	--	--

		<p>VUT v Brně je absence nutnosti mobilit (není vázáno ani na habilitační nebo profesorská řízení - jako povinné), není podpořeno celonárodní legislativou. Absence Kariérního řádu, který by tuto oblast měl řešit bude jedním z bodů Akčního plánu. Požadavek na výjezd do zahraničí nebo zapojení se do mezinárodního projektu je součástí požadavků kladených na doktorandy studijními předpisy. Mobilita (Ph.D. studentů a zaměstnanců přes mobilitní programy) je evidována centrálně v IS VUT (Apollo). Na jedné z fakult pro větší integraci zahraničních studentů doktorského studia do dění zavedli předmět Odborné kolokvium v angličtině.</p> <p>Podpora Odboru zahraničních vztahů je v rámci informací na webu adekvátní. Vhodné by bylo mít základní informace pro zaměstnance VUT v Brně i v AJ.</p>	
30. Odborné poradenství	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád celoživotního vzdělávání na VUT</p> <p>ICV VUT</p> <p>Centrální knihovna VUT v Brně - https://www.vutbr.cz/en/uk/il/coming-soon</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Inovační strategie České republiky 2019–2030</p> <p>Nejsou v AJ: Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Centralizace nabídky kurzů, seminářů, celoživotního vzdělání, odborných akcí pro zaměstnance VUT v Brně na jednom webovém místě pro celé VUT. Je zachován i původní formát pro jednotlivé vyhledovatele a poskytovatele vzdělávání. 2. Zavést systém školení pro pracovníky na různých stupních (projektová příprava, řízení projektů, finanční řízení projektů, vedení týmů apod.). 3. Organizovat semináře zaměřené na přenos dobrých zkušeností (např. Ze zahraničí, ale i jiných výzkumných pracovišť v ČR).

		<p>Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021</p> <p>Plán realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol pro rok 2021</p> <p>Osnova planu investičních aktivit pro roky 2021-2030</p> <p>Aktuální stav a analýza: Strategický záměr VUT má ve své prioritě potřebu vzdělávání zaměstnanců ve vědě. Na základě toho bude vytvořen koncept vzdělávání jednotlivých skupin zaměstnanců v různých fázích kariéry. Systém školení a vzdělávání není na VUT v Brně systémově uchopen. Nabídka školení je nejednotná a je na vícero portálech. Doktorandi dostávají odborné školení k systému VaV. Podpora vědy a výzkumu - https://library.fce.vutbr.cz/podpora-vedy-a-vyzkumu-vav/ Dále jsou umožněny výjezdy do zahraničí, a to jak na výuku, tak staff week nebo konference, či jako součást výzkumných týmů. Podporu nově nastoupivším pracovníkům (zejména v kategorii R2) poskytují zejména vedoucí výzkumných týmů a odpovědní řešitelé projektů.</p> <p>VUT v Brně se bude řídit dokumenty, které vydalo MŠMT „Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021“, „Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021“, „Plán realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol 2021“ a „Osnova plánu investičních aktivit vysoké školy pro roky 2021–2030“.</p>	<p>Dotazník: Respondenti by uvítali odborné semináře k aktuálním tématům. Respondenti sdělili, že nabídka ICV VUT je velká, ale mimooborová.</p>
--	--	---	---

		<p>VUT v Brně si vybrané cíle z Akčního plánu pro naplnění dalo do svého Strategického záměru. Cíle jsou rozděleny na období plnění akčního plánu (2021-2022), + 3 roky (2025) – kdy si VUT do svého záměru zakotvilo Personální strategii a personální politiku na mezinárodní úrovni a dále dle výše uvedených Strategii do roku 2030. Kdy je naším cílem, aby VUT bylo otevřenou výzkumnou organizací s akvizicí výzkumných pracovníků ze zahraničí. Prostředí VUT bude excelentním pro vědu a výzkum spolu s nastaveným Systémem řízení kvality a Systému hodnocení. Všechny cíle a kroky budou v souladu s Chartou a Kodexem pro výzkumné pracovníky.</p>	
31. Právo duševního vlastnictví	++	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komerzializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: V rámci ochrany duševního vlastnictví se řídí VUT v Brně platnými právními předpisy ČR a Etickým kodexem VUT v Brně. Dále využívají jednotliví zaměstnanci/výzkumní pracovníci služeb Odboru transferu technologií OTT – oblast ochrany duševního vlastnictví – průmyslové právo, autorské právo – patent, užitný vzor, průmyslový vzor, ochranná známka. Každá fakulta/součást má možnost využít manažera transferu technologií. Na</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koncepce školení pro nové i stávající zaměstnance a R1/R2 ve všech oblastech ochrany duševního vlastnictví (v propojení na projektové výzvy a výstupy: už. vzor, patent, metodika). 2. Překlad Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím do AJ 3. Překlad dalších souvisejících dokumentů týkajících se ochrany duševního vlastnictví do AJ <p>Dotazník: VP a AP se vyjádřili, že se v problematice ochrany duševního vlastnictví vyznají. Uvítali by odborně vedená školení a kompetentní podporu na svých F/S.</p>

		VUT v Brně je absence odborně vedených školení v problematice duševního vlastnictví.	
32. Spoluautorství	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Pokyn č. 2/2019 - Komerzializace poznatku vědy a výzkumu</p> <p>Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským</p> <p>Aktuální stav a analýza: Spoluautorství se bere jako konstruktivní přístup v rámci realizace výzkumu a je ho poměrně často využíváno, zejména u začínajících vědců při jejich kvalifikačním růstu. Uznávání spoluautorství je ustanoveno v Etickém kodexu, detailnější pravidla pro uznávání spoluautorství VUT nemá. Spoluautorství je řešeno individuálně a nelze jej řídit nějak centrálně, vždy záleží na konkrétních podmínkách a osobách/osobnostech. Parametr spoluautorství publikačních výstupů z oblasti VaV je zohledněn v IS VUT, kam jsou výsledky vkládány, a to nejen s ohledem na procentuální podíl, ale také s ohledem na příslušnost k fakultě/součásti. Licenční ujednání školních děl, především u závěrečných prací, které vznikají ve spolupráci se subjekty aplikační sféry je řešeno. Školní dílo je upraveno § 60 zák. č. 121/2000 Sb., o právu autorském, v aktuálním znění. Podle tohoto</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření metodiky CGRP / Code of Good Research Practice 2. Revize a vznik nového aktualizovaného Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem 3. Překlad Směrnice č. 3/2019 - Nakládání s duševním vlastnictvím do AJ 4. Překlad dalších souvisejících dokumentů týkajících se ochrany duševního vlastnictví do AJ <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 2/5 postdoků R2 se s porušováním etického kodexu v souvislosti s citací a připisování autorů setkaly.</p>

		<p>ustanovení má VUT právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla, a to za obvyklých podmínek. Pokud není sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy.</p>	
33. Výuka	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Statut VUT</p> <p>Řád celoživotního vzdělávání na VUT</p> <p>ICV VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Na VUT v Brně je absence systému hodnocení s ohledem na kariérní rozvoj, pedagogický rozvoj a další kompetence. Některé F/S dělají hodnocení samy a využívají k tomu své interní systémy. Často je výzkumná činnost upřednostňována před vzdělávací činností, a to z důvodu finančních zdrojů, které z projektů a výzkumů plynou. U doktorského studijního programu je povinností, že jsou doktorandi zapojeni do výuky, případně</p>	<p>Návrhy:</p> <p>1. Návrh řešení a možností pro Doplnující pedagogické studium s ohledem na možnost uznávání osvědčení i mimo VUT.</p> <p>2. Centralizace nabídky kurzů, seminářů, celoživotního vzdělání, odborných akcí pro zaměstnance VUT v Brně na jednom webovém místě pro celé VUT. Je zachován i původní formát pro jednotlivé vyhlášovatele a poskytovatele vzdělávání.</p> <p>Dotazník: Respondenti upozornili na upozadování hlavní činnosti vysoké školy, dále na malou možnost se vzdělávat v pedagogice.</p>

		<p>konzultací, či laboratorního dozoru. Na VUT v Brně je možnost Doplnujícího pedagogického studia pro pedagogy (doktorandy) VUT, ale bez platnosti tohoto vzdělání mimo VUT (není akreditováno). Výuka je s ohledem na nutnost financování vědy a nákladů často upozaďována. Výzkum a výstupy z nich jsou dány jako priority. Zaměstnanci VUT mají možnost se vzdělávat i v akreditovaném třísemestrálním DPS (Studium pedagogických věd-Učitelství odborných předmětů pro střední školy (https://www.lfi.vutbr.cz/studium-pedagogickych-ved-ucitelstvi-odbornych-predmetu-pro-stredni-skoly), které je, jako komerční kurz, zpoplatněno. Zaměstnanci mohou uplatnit 30% slevu.</p>	
34. Stížnosti a odvolání	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Směrnice č. 62/2017 - Vyřizování stížností, oznámení a podnětů</p> <p>Směrnice rektora č. 64/20170 - Kontrolní činnost na VUT</p> <p>Disciplinární řád pro studenty, včetně Ph.D. VUT v Brně: https://www.vutbr.cz/en/board/internal-legislation-but/-d136007/disciplinary-rules-for-students-p155251</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p>	<p>Návrhy: Není nutná žádná akce.</p> <p>Dotazník: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina respondentů tuto záležitost neřešila, ani nikoho takového nezná. Z otevřených odpovědí, pak vyplynulo, že zaměstnanci s ohledem na písemné podávání podnětů stížnosti se obávají netransparentnosti a o svoji pozici.</p>

		<p>Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)</p> <p>Listina základních práv a svobod Evropské unie (2012/C 326/02)</p> <p>Ústava ČR</p> <p>Zákon o veřejném ochránci práv</p> <p>Aktuální stav a analýza: Zaměstnanci se mohou v případě stížnosti obrátit na odborovou organizaci, vedoucího – přímého nadřízeného, vedoucího personálního odboru, děkana fakulty, ředitele součásti nebo rektora (např. v případě etických záležitostí). Studenti doktorského studia řeší a jsou řešeni podle Disciplinárního řádu pro studenty VUT. Stížnosti na výsledky habilitačního řízení byly v minulosti projednávány mimo jiné i Akademickým senátem VUT, stejně jako případné stížnosti na mediální výstupy AP/VP. Řešení stížností je zcela individuální a závisí na povaze stížnosti: mohou být projednány vedením (děkan, proděkani, tajemník) nebo také AS, vč. Studentské komory, v případě stížnosti studenta. Na VUT v Brně není zřízena pozice Ombudsmana. Problematika řešení stížností je neanonymní, což může odrazovat (musí být vždy písemná forma). Transparentnost vyřízení je písemnou stížností dodržena.</p>	
--	--	--	--

<p>35. Účast v rozhodovacích subjektech</p>	<p>+/-</p>	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Statut VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Akademickými pracovníky (AP) jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Na VUT v Brně jsou jen výjimky, kdy je vědecký pracovník (VP) tzv. Akademickým VVP. Akademický pracovník může být volen a může volit. Může být členem Akademického senátu. Výzkumný pracovník může být členem Vědecké rady, nemůže volit a být volen do AS. Podmínky účasti vychází z VŠ zákona ČR.</p> <p>Akademickými pracovníky jsou ti profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.</p> <p>Vědecko-výzkumný, výzkumný pracovník tvůrčím způsobem aplikuje vědecké poznatky a techniky při výzkumu a vývoji nových postupů a metod k zajišťování konkrétních procesů nebo nových projektů s různou náročností a složitostí systémů výroby. Může se věnovat i inovaci a zlepšování stávajících metod a postupů.</p>	<p>Návrhy: Není nutná žádná akce</p> <p>Dotazník: V dotazníkovém šetření se VP vyjádřili k nemožnosti být součástí rozhodovacích subjektů na VUT.</p>
---	------------	--	---

Školení a rozvoj			
36. Vztahy s dohlížejícími osobami	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek: --</p> <p>Studijní a zkušební řád VUT</p> <p>Stipendijní řád VUT v Brně (článek 5)</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Hodnocení doktoranda a jeho studium je ukotveno ve vnitřní legislativě dané F/S. Studenti doktorského studia po konzultaci předkládají plán studia, jeho plnění schvaluje oborová rada. Studenti doktorského studia jsou součástí vědeckých týmů a projektů. Doktorandi mají stanoveny, co musí splnit každý semestr, aby mohli postoupit do dalšího ročníku. Po splnění určitých milníků se jim zvyšuje stipendium. Komplexnější hodnocení včetně činností, které jdou nad rámec vyžadovaného studijního minima je zajišťováno tzv. supervizí. Je to podklad pro vyplácení mimořádných stipendií. Studenti doktorského studia mají povinnou výuku jako přednášející - v laboratořích. Student má povinnost absolvovat zahraniční stáž na zahraniční universitě nebo jiném odborném pracovišti např. výzkumné instituci za účelem rozšíření odborných znalostí, zpracování části disertační práce a navázání mezinárodní spolupráce v oblasti vědy, výzkumu i pedagogické činnosti. Součástí individuálního studijního plánu jsou v jednotlivých ročnících vědecké výstupy. Propojení výzkumných</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření koncepce vzdělávání na podporu kariérního rozvoje R1 i R2. (Např. projektová příprava, řízení projektů, prezentační dovednosti, finanční řízení projektů, vedení týmů apod.) 2. Vymezení podmínek a pravidel pro pozici R2 <p>Dotazník: Celkově více než 3/4 respondentů z řad VP a AP si myslely, že se zkušenější VP a AP dostatečně snaží budovat pozitivní vztahy se začínajícími zaměstnanci s cílem je efektivně rozvíjet.</p>

		<p>pracovníků a Ph.D. studentů je vyžadováno a definováno pravidly VŠ SpV, Směrnice Zásady studentské grantové soutěže na podporu projektů specifického vysokoškolského výzkumu na VUT. Požadavky a způsoby kontroly doktorského studia nejsou na všech F/S zveřejňovány a kontrolovány jednotnou formou (studenti často nemají jednotnou podporu v přípravě). U doktorských studentů (R1) není povinné pedagogické vzdělávání. Pozice postdoka R2 není na VUT v Brně jednotně uchopena. Vychází hlavně z požadavků rozdělení pozic dle MŠMT nebo dalších poskytovatelů projektů a finance. Usměrnování (mentoring) nově nastoupivších pracovníků v kategorii R2 poskytují zejména vedoucí výzkumných týmů a odpovědní řešitelé projektů.</p>	
37. Povinnosti vedoucích a manažerů	+/-	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Studijní a zkušební řád VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Mezi hlavní role a odpovědnost vedoucích pracovníků na F/S patří podpora, mentoring a supervize pro studenty v rámci VaV a pro začínající pracovníky VaV. Povinnosti školitele studenta doktorského studia a oborové rady, která průběh studia hodnotí, jsou stanoveny Studijním a zkušebním řádem. Studijní řád specifikuje pravidla studia ve studijních programech akreditovaných na VUT v Brně. Řád vychází ze Zákona o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, a dále ze Statutu. Povinnosti řídicích pracovníků univerzity a</p>	<p>Návrhy:</p> <p>Vytvoření koncepce a návrh vzdělávání dohlížejících osob (mentorů)/vedoucích pracovníků v manažerských a pedagogických dovednostech.</p> <p>Dotazník: 90 % respondentů potvrdilo, že se nově příchozí zaměstnanci mohou v souvislosti s plněním svých povinností a úkolů obrátit na zkušenějšího kolegu, který jim poskytne odpovídající podporu.</p>

		<p>fakult vyplývají ze Zákona o vysokých školách a dále jsou specifikovány ve Statutu univerzity a Statutech F/S. Jednou z rolí VP/AP je role školitelů doktorandů, ale také role koučů tzv. nadaných studentů nižších stupňů studia (bakalářského a magisterského), kteří mají hlubší zájem o vědeckovýzkumnou činnost. Absence systémového přístupu ke vzdělávání řídicích pracovníků v oblasti managementu a řízení lidských zdrojů a v oblasti pedagogických dovedností. Nastupující postdoktorandi mají jasně přiřazenou dohlížející osobu (vedoucího pracoviště nebo osobu jím pověřenou). Vedoucí pracovníci nemají dostatečný čas na vedení začínajících vědeckých pracovníků (zejména postdoktorandů) nebo nejsou tímto pověřeni.</p>	
38. Soustavný profesní rozvoj	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád celoživotního vzdělávání na VUT</p> <p>ICV VUT</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Rozvoj pracovníků na VUT není jednotně uchopen. Nabídky školení jsou na více různých místech (F/S, knihovna atd.) univerzity. Na univerzitě chybí Kariérní řád v návaznosti na stávající Mzdový řád, kde by bylo vzdělávání, ať už jakoukoliv formou, uchopeno a podporováno. Systémy hodnocení jsou na F/S různé</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvoření koncepce a návrh vzdělávání dohlížejících osob (mentorů)/vedoucích pracovníků v manažerských a pedagogických dovednostech. 2. Vytvoření koncepce hodnocení a koncepce Kariérního řádu navázaného na stávající Mzdový řád 2021-2022. Implementace do prostředí VUT 2023-2025 3. Vytvoření návrhů plánů osobního rozvoje pro nejvíce zastoupené skupiny zaměstnanců. <p>Dotazník: 1/5 respondentů nesouhlasila s výrokem, že je další vzdělávání nebo jiné formy profesního rozvoje pracovníků na univerzitě podporováno.</p>

		<p>využívány, a to i dle specifčnosti jejich zaměření. Na VUT v Brně je možnost navštěvovat jazykové a další kurzy nabízené ICV VUT, využívat cenově výhodných služeb APUA - semináře odborné pro VŠ zaměstnance. Je ovšem absence dlouhodobých odborných a manažerských kurzů, vzdělávacích kurzů pro výuku atd. Plány osobního rozvoje nejsou univerzitně ukotveny. Každá F/S má své postupy a diference. Otázkou je efektivní čerpání tvůrčího volna tak, aby nezasahovalo do chodu pracoviště/projektu, kde daný zaměstnanec vykonává činnost.</p>	
<p>39. Přístup ke vzdělávání a soustavnému rozvoji</p>	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Řád celoživotního vzdělávání na VUT</p> <p>Podpora národních předpisů: --</p> <p>Aktuální stav a analýza: Strategický záměr VUT na další období bude podporovat a iniciovat intenzivnější vzdělávací programy pracovníků ve vědě (zejména začínajících pracovníků R1 a R2). Vzdělávací akce na VUT jsou nabízeny nesystémově na několika různých portálech/zdrojích. Nereflektují poptávku. Doktorandi (R1) se mají možnost vzdělávat v Doplňujícím pedagogickém studium pro pedagogy (doktorandy) - tento je 2 semestrální, přímo na VUT v Brně - nebo se přihlásit na Kurz základů vědecké práce, který pořádá AV ČR, vždy na počátku akademického roku a je 1 týdně.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zavést povinné kurzy Vědecké práce zaměřené na oblast technického a přírodovědného výzkumu pro R1. 2. Vytvoření koncepce školení nejen nových zaměstnanců. 3. Vytvoření koncepce a návrh vzdělávání dohlížejících osob (mentorů)/vedoucích pracovníků v manažerských a pedagogických dovednostech. <p>Dotazník:</p> <p>Necelá 1/3 respondentů si myslela, že se univerzita nesnaží získávat a udržovat talentované, nadané či nadějně zaměstnance. Zejména jsou o tom přesvědčeni VVP skoro v 1/2 odpovědí. Naopak 4/5 THP byly toho názoru, že se univerzita v tomto směru snaží.</p> <p>Z celkového hlediska jen necelá 1/5 respondentů nesouhlasila s výrokem, že je další vzdělávání nebo jiné</p>

			formy profesního rozvoje pracovníků na univerzitě podporováno.
40. Supervize/dozor	-/+	<p>Podpora univerzitních předpisů a webových stránek:</p> <p>Etický kodex VUT</p> <p>Studijní a zkušební řád VUT</p> <p>Stipendijní řád VUT v Brně (článek 5)</p> <p>Podpora národních předpisů:</p> <p>Zákon o VŠ</p> <p>Aktuální stav a analýza: Na VUT v Brně je v různých systémech F/S nastavena hierarchicky struktura systému kontroly zaměstnanců jinak. Standardní hierarchie je: rektor – děkan/ředitel – vedoucí ústavu – hlavní řešitel projektu / garant předmětu. Studentům doktorského studia je stanoven školitel, který vede doktoranda (tzv. Mentor) a dohled nad činností kontroluje oborová rada pro daný studijní program doktorského studia. Obecně se předpokládá, že kromě vlastní kontroly ročních plánů je realizováno také odborné vedení (dohled). Na VUT v Brně je daná struktura osob, na koho se může student doktorského studia obrátit (školitel (mentor) – školitel specialista -vědecké oddělení (administrativní podpora) – proděkan – řešení nestandardních situací.</p>	<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurzy Vědecké práce budou pro R1 doporučenými jako vhodnými pro počátek studia. 2. Vytvoření koncepce vzdělávání na podporu kariérního rozvoje R1 a R2. 3. Vytvoření koncepce školení nejen nových zaměstnanců. 4. Vytvoření koncepce a návrh vzdělávání dohlízejících osob (mentorů)/vedoucích pracovníků v manažerských a pedagogických dovednostech. 5. Centralizace nabídky kurzů, seminářů, celoživotního vzdělání, odborných akcí pro zaměstnance VUT v Brně na jednom webovém místě pro celé VUT. Je zachován i původní formát pro jednotlivé vyhlášovatele a poskytovatele vzdělávání. <p>Dotazník: ad. 36</p>

		<p>U pozic postdok R2 je to vedoucí ústavu (nadřízený) – vedoucí výzkumné skupiny (vědecké vedení) – vedoucí projektů (pro daný projekt působení R2) – děkanát.</p> <p>Na některých fakultách existuje studijní poradce pro doktorské studium.</p> <p>Příklad: Na některých VŠ/institucích jsou poradci sami studenti doktorských programů vyšších ročníků a jsou tzv. Mentory pro začínající Ph.D. studenty.</p>	
--	--	---	--